Cfdt: COORDINATION CARREFOUR
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

L'Hyper

N°433/14
22 septembre 2014
28 pages

La gazette des délégués CFDT Carefour

http:/www.cfdt-carefour.com E.mail: cfdt.carefour@online.fr

Ouverture

Sommaire et édito

▼ **Ouverture**
Sommaire et accords **page 02**

▼ **Travail dominical**
Laurent Berger **page 03**

▼ **Ouvertures**
Point sur la situation **page 04**
Dans les magasins **page 06**
Jours fériés **page 11**

▼ **Nouvelle des magasins**
Tenue de travail et autres **page 12**

▼ **Elections**
Carrefour Banque **page 17**

▼ **Bilan sociaux**
Négociations BDES **page 18**

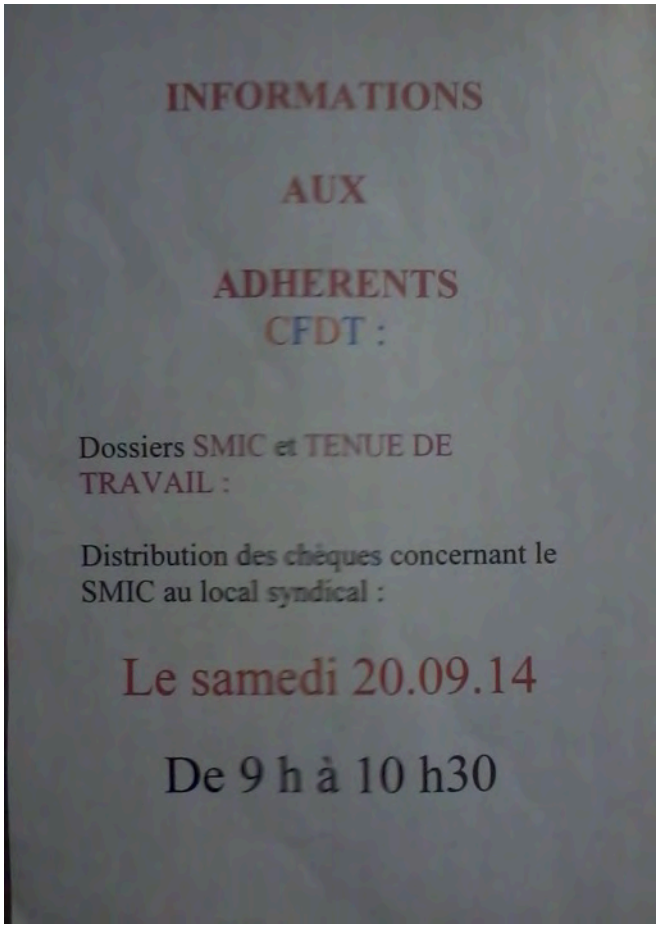
▼ **Solidarité**
Don des jours de repos **page 18**

▼ **Accords Prévoyance**
Modifications cachées **page 22**

▼ **Négociations vendeurs**
Un accord possible ? **page 25**

▼ **Classification**
Niveau 3C **page 26**

▼ **Emplois**
Mode d'emploi **page 27**



Il y a ceux qui promettent des lendemains meilleurs…

Il y a ceux qui signent tout et n'importe quoi…

Il y a ceux qui aujourd'hui promettent, signent et sont efficaces.

On dit élus CFDT !

Pour conserver nos dimanches faudra t-il aller devant les juges ou à la table des négociations ?

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

Travail dominical:

Laurent Berger réclame une concertation, avant la loi

Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, réclame qu'il y ait une concertation avec les organisations syndicales, avant toute élaboration de texte de loi sur le travail dominical.

«Avant d'élaborer le texte, notamment sur le travail du dimanche, il faut une concertation», a-t-il dit.

M. Berger a souligné que cette concertation avait déjà démarré, puisque, pour l'écriture du rapport Bailly sur le sujet, «toutes les organisations syndicales, patronales ont été écoutées». Commandé par le gouvernement après une vive polémique sur le travail dominical, véritable serpent de mer, ce rapport préconise, entre autres, une loi pour redéfinir les zones pouvant ouvrir le dimanche.

«Avant l'écriture de ce texte de loi, même qu'il passe par ordonnance ou pas, il faut une discussion avec les organisations syndicales sur le contour» du texte, a souligné M. Berger.

Il a rappelé que la CFDT était opposée à une généralisation du travail dominical. Surtout, elle souhaite des «contreparties pour les salariés». Il faut qu'il «y ait des négociations dans les secteurs pour regarder quelles sont les conditions d'embauche» et «les avantages pour les salariés».

Matignon a indiqué vendredi que le futur projet de loi sur la croissance comporterait à la fois des mesures d'application directes et «des habilitations à agir par ordonnances, par exemple sur le repos dominical».

Les ordonnances permettent au gouvernement de légiférer sans avoir à débattre du détail du texte, en échange d'un accord sur une orientation générale. La procédure permet de limiter le temps accordé au débat.

Jean-Marie Le Guen, secrétaire d'État aux Relations avec le Parlement, a souligné lundi que la loi sur la croissance comporterait des articles d'ordonnance, mais sans dire si le travail dominical en ferait partie.

«Quand vous touchez à 50 articles du Code du travail, par exemple sur ce sujet du travail du dimanche, vous pouvez avoir la volonté de simplifier par une ordonnance», a-t-il cependant glissé.

Le Parti de Gauche s'est indigné de la perspective d'un recours aux ordonnances sur le travail du dimanche. Le Premier secrétaire du PS Jean-Christophe Cambadélis s'est dit défavorable au recours à des ordonnances pour le projet de loi sur la croissance.

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Ouvertures exceptionnelles … régulières

Cet été, comme jamais, Carrefour a souhaité ouvrir le dimanche.

Angoulins, La Rochelle , St Malo, Nîmes, Niort, Maubeuge, Montélimar, Draguignan, La Roche sur Yon, Chateauneuf les Martigues, Puget, Trans en Provence, Gennevilliers, Guéret, Perpignan, Antibes, Anglet, Uzès, Vannes…

Si certains ont resisté, avec succés, à cette pression ce n'est pas le cas partout.

CFDT, FO, CGT toutes les syndicats ont pris position contre ces ouvertures.

Le point sur la situation

Jours fériés

A quelques exceptions prêts tous les magasins Carrefour ouvrent tous les jours fériés sauf le 1er mai. Par contre les horaires d'ouverture ne sont pas identiques la majorité ouvre entre 9 h et 20h certains ouvrent à 10 h et ferment à 19h . Ce 15 août Ajaccio à ouvert de 9 h à 21 h pendant que Paimpol ouvrait de 9 h à 13 h. Rappelons que quand un jour férié tombe un dimanche il n'est pas payé (voir tableau).

Un magasin peut ouvrir tous les jours fériés. Par contre un salarié ne peut se voir imposer de travailler plus de 3 jours fériés par an. Il peut s'ajouter un quatrième jours fériés mais il sera obligatoirement volontaire

Dimanche

Les hypermarchés peuvent être ouvert au maximum 5 dimanche par an conformément à l'article L 3132-26 du code du travail. Des exceptions existent pour les magasins saisonniers.

Ces ouvertures sont restés très rares pendant de longues années chez Carrefour pour ensuite se focaliser sur le mois de décembre. Aujourd'hui les cinq ouvertures sont réalisées dans l'année généralement à la rentrée scolaire, le jour des soldes, en décembre.

Le travail du dimanche reste une affaire de volontariat (réel ou bidon), les salariés étant payés triple ce jour là.

Cet été, pour la première fois, de nombreux magasins «saisonniers» ont souhaité ouvrir les dimanches de juillet selon différentes modalités. Dans certains magasins des actions ont été menées avec succès dans d'autres les ouvertures ont eu lieu.

Dimanche matin

Les magasins de vente de denrées alimentaires au détail ont la possibilité d'ouverture le dimanche matin jusqu'à 13 h (Code du travail article L 3132-13.). C'est le cas des supermarchés Carrefour Market où les salariés bénéficient généralement d'**une majoration de salaire de 20%**.

Hier la plupart des hypermarchés (non alimentaire) n'étaient pas concernés

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

par cette dérogation.

Aujourd'hui la majorité des hypermarchés ont un chiffre d'affaire et une surface de vente qui passent d'une prédominance non alimentaire à une prédominence alimentaire. Ce qui veut dire, **pour nos directeurs (mais pas pour la CFDT),** qu'un hypermarché à prédominance alimentaire peut ouvrir tous les dimanches matin.

Ces textes que les directeurs n'ont pas lus

La CFDT considère que conventionnellement les ouvertures régulières le dimanche ne sont pas possible.

8 hypermarchés Carrefour certains issus des sociétés SDNH, Guyenne & Gascogne et franchisés ouvrent tous les dimanches matin Ajaccio, **Chalons nord, Champs sur Marne**, Dax, Lesparre Medoc, Lyon confluence, **Niort,** Romorantin. La liste s'allonge régulièrement.

Arrêté préfectoral

Sous la pression des syndicats et des petits commerçants dans certains départements les préfets ont pris des arrêté limitant les ouvertures le dimanche.

Depuis deux ans la fédération patronale de la grande distribution va en justice, avec un certain succès, pour faire annuler ces arrêtés.

Convention d'entreprise

La Convention collective Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (dit accord de branche) qui s'applique à de nombreuses enseignes (Carrefour, Auchan, Casino, Super U…) précise dans plusieurs articles (article 5 et suivants) les conditions d'ouvertures le dimanche particulièrement pour les magasins ouvrant occasionnellement ou régulièrement les dimanche matin.

Les supermarchés Carrefour Market bénéficient de cette convention de branche.

Dans les hypermarchés ouvrant sous l'enseigne Carrefour en plus de l'accord de branche des dispositions particulières existent pour les 191 hypermarchés de la société «Carrefour Hypermarchés SAS».

L'article 5.5 précise que **«Le repos hebdomadaire est assuré par la fermeture des établissements le dimanche»**

Les hypermarchés SDNH (12 magasins), Guyenne & Gascogne (6 magasins) ou sous franchise ne bénéficient pas de cet accord.

Alerte

Les employeurs sous divers prétextes fallacieux tentent d'imposer les ouvertures régulières du dimanche et ne respectent pas les accords d'entreprise qu'ils ont pourtant signés.

Tous les salariés ont le risque que l'un après l'autre les hypermarchés ouvrent le dimanche. Au début se sera la méthode douce: embauches de retraités et d'étudiants, quelques dimanches dans l'années, quelques magasins puis une généralisation sans majoration de salaire.

L'ancien gouvernement avait pris l'engagement qu'une loi devait être voté en 2014 *« Il faut de la souplesse, mais ordonnée »*, soulignait Michel Sapin ex ministre du travail. On parle, à l'époque, de dérogation pour 12 dimanche par an.

Cfdt:
CFDT @CFDT 1j
"Sur le travail du dimanche: pas de généralisation, et sur volontariat avec des contreparties pour les salariés" @CFDTBerger sur @Europe1
9
1

Laurent Fabius ministre des affaires étrangères et du tourisme va plus loin !! *« Le touriste qui vient le dimanche et qui se présente devant un magasin qui est fermé ne va pas revenir.»*.

Puis on a parle de non pas voter une loi (avec débat à l'assemblée) mais de prendre des ordonnances gouvernementale(aucun débat).

On verra ce qu'il adviendra de toutes ces déclarations. La position de la CFDT est claire

Quoiqu'il en soit si la loi devait être modifiée Carrefour devra ouvrir des négociations.

Apprentis

Les apprentis n'ont pas le droit de travailler le dimanche et les jours fériés sauf exceptions (R3164-1 et R3164-2 et suivant du code du travail)

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

Saint-Malo en bref

Refus du travail dominical par la CFDT à Carrefour

Les élues CFDT de Carrefour Saint-Malo se sont positionnées contre l'ouverture des dimanches matin pendant la période estivale. Elles resteront vigilantes afin que le volontariat soit bien respecté et qu'aucune pression ne soit faite envers les salariés.

À ce jour aucun salarié ne s'est porté volontaire, les motifs évoqués sont « le non-respect de la vie de famille et le mépris des actions menées par nos parents et grands-parents ainsi qu'une infime majoration de 20 % du taux horaire ».

Saint Malo

Suite à la décision de la direction de Saint-Malo d'ouvrir 6 Dimanches (14/07 au 15/08) cet été de 9h à 12h30. La section CFDT de Saint-Malo a fait connaître son opposition, un communiqué de presse est paru dans les journaux locaux Ouest France et Le Pays malouin, et menacé d'un débrayage si la pression se faisait sentir.

40 personnes ont travaillés ces dimanches mais seuls deux salariés CDI se sont portés volontaires. L'ouverture a donc été assurée par des saisonniers «réquisitionnés». La direction a majoré les heures de 20% mais après vérification les élus ont constaté de nombreuses erreurs.

Le chiffre d'affaire a tourné entre 22 000 et 43 000 euros.

Guéret

Le directeur a ouvert le magasin les dimanches d'été de 8h30 a 12h30 après consultation du CE. Les élus ont votés contre (sauf l'élu cadre) en évoquant entre autre, le fait que l'on était pas un magasin saisonnier selon la convention collective.

Qui donne l'autorisation ? Une majoration de 20% est elle normale ? L'inspecteur du travail a répondu que le selon la loi le magasin pouvait ouvrir tout les dimanches jusqu' à 13 h sans aucune autorisation spéciale (Exit les accords d'entreprise ??).

Seulement 8 personnes (hors cadres) en CDI se sont portées volontaire pour ces 8 dimanches, le personnel travaillant était constitués d' étudiants et de CDD.

Le CA pour chaque dimanche est en moyenne de 17 000 euros pour 500 clients présents

La CFDT a expliqué au personnel, les dangers du travail dominical,

Anglet

Bien que le CE avait voté contre le directeur a ouvert les dimanche 13 juillet - 20 juillet - 27 juillet - 3 août - 10 août - 17 août - 27 août.

Le droit local Alsacien-Mosellan

Le juge des référés de la chambre civile du tribunal de grande instance de Saverne a sommé ce supermarché de Wingen-sur-Moder de fermer les dimanches et jours fériés, sous peine d'une astreinte de 10.000 euros par infraction constatée.

Cette enseigne, propriété de la SAS "Carrefour Proximité France", avait été assignée par une association de commerçants locaux, le "groupement commercial du Bas-Rhin".

Dans son délibéré rendu lundi, le tribunal a aussi jugé recevable la plainte de plusieurs syndicats d'employés, qui pourront prétendre à une indemnité.

Le droit local hérité de la période d'annexion allemande (1870-1918) impose dans les deux départements alsaciens et dans celui de la Moselle un principe de fermeture le dimanche, n'autorisant des dérogations que sous conditions. Depuis l'année dernière les magasins de proximité de petite surface sont toutefois autorisés à ouvrir trois heures le dimanche matin dans le Bas-Rhin.

Carrefour a décidé d'interjeter appel.

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

34 salariés (effectif de 500 personnes) ont travaillés chaque dimanche (majoration 20%) pour un chiffre d'affaire entre 33 000 euros et 70 000 euros et la visite de 700 à 1300 clients.

Dans la même période dans ce magasin un jour férié rapporte 300 000 euros de chiffre d'affaire !

La CFDT va porter ce dossier devant la justice. L'inspecteur du travail est intervenu.

Charleville Mézières

Ouvertures le dimanches :

7 septembre de 10h à 13h pour la foire aux vins sur invitation seulement

30 novembre de 10h à 13h

14 décembre de 10h à 19h

21 décembre de 10 h à 19 h

Saint Jean de vedas

Ouvert Dimanche 3 août malgré le refus des élus lors de la consultation en CE .

Le chiffre d'affaire a été une catastrophe 52.000€ ça ne paye même pas les frais d'ouverture !

Ollioules

Ouvre ses portes les dimanches 7 septembre et 4 dimanches pour les fêtes.

Il ne semble pas que la direction songe à ouvrir plus de dimanche a direction mais la CFDT reste vigilante car nous venons de changer de directeur.

Orange

Pas d ouverture de dimanche en été mais tous les dimanches de décembre sont programmés 7, 14, 21, 28 décembre

Brest

Seulement une demande déposée en mairie pour le dimanche 21 décembre.

A la réunion avec la Mairie le syndicat des services CFDT a refusé toute ouverture de dimanche pour cette année si les hypers ne font pas marche arrière sur le 1 novembre. GCG et CFTC ont suivi notre position, FO et CGT comme d'habitude absents....Nous sommes en attente de la réponse du maire.

La CFDT souhaite que l'exemple de Rennes sur les ouvertures soient suivies (protocole adoptée)

Wasquehal

Ouverture le 31 août

Maubeuge

Le directeur voulait ouvrir tous les dimanches matin. Le personnel a suivi la CFDT en votant massivement contre ces ouvertures. La menace d'une grève générale à incité la direction a abandonner son projet

Cherbourg

Comme tous les ans le magasin a ouvert le 14 juillet et le 15 août.

Une demande a été faite pour le 7 septembre (arrivée de plusieurs bateaux de croisières). Au mois de décembre 3 ouvertures sont demandées

Le C.A. est très difficile une des piste de la direction serait l'ouverture tous les dimanches matin (comme à Fecamp) car le CA est proche du seuil des 80% alimentaire.

La CFDT fera tout pour éviter cette éventualité qui ne réglerait en rien les problèmes de C.A. sauf à mette à mal la vie du personnel.

St Jean de luz

Ouvert 3 dimanches en juillet et 3 en août jusqu'à 13 heures

N'ont travaillé que les cadres et les saisonniers. Les salariés en CDI n'ont pas voulu y aller car la

Carrefour joue la montre sur l'ouverture du dimanche

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

majoration n'était que de 20%.

Vannes

Le magasin veut ouvrir 3 dimanches de décembre (14, 21 et 28). C'est déjà un beau bazar pour récupérer lorsque l'on est ouvert deux dimanches alors trois. Le CE a voté contre.

La direction voulait ouvrir les dimanche en été les employés ont été consultés et se sont prononcés contre ces ouvertures. En échange de la non ouverture le dimanche le magasin est resté ouvert jusqu'à 21 heures le samedi à partir du 31 mai au lieu du 14 juin et le vendredi à 21h au lieu de 22h.

Portet sur Garonne

Le directeur veut ouvrir un dimanche supplémentaire au mois de décembre afin de contrer Leclerc Roques qui est à 5 kms du magasin. Carrefour compte en plus ouvrir un autre dimanche de janvier pendant les soldes.

Leclerc a ouvert dimanche 14 septembre il avait annoncé l'ouverture toute la journée mais la préfecture l'a obligé de fermer à 13h. Leclerc a annoncé que la guerre était déclarée et qu'il ouvrirait désormais tous les dimanche.

La CFDT craint que ce petit jeu conduit la direction à ouvrir tous les dimanche jusqu'à 13h.

Ouverture des commerces les jours fériés, à Brest la CFDT dénonce le travail contraint

A Brest, en ce 15 août, les syndicats sont sur le pont. Le magasin Carrefour est ouvert depuis ce matin, et sur 300 salariés, 50 ont été désignés d'office pour travailler aujourd'hui, faute de volontaires en nombre suffisant.

Une méthode que contestent les syndicats. L'union départementale de la CFDT a lancé un appel à la grève pour protester contre ce travail forcé.

La CFDT demande des accords territoriaux pour limiter ces ouvertures

La Direction estime elle, agir en toute légalité, et de manière assez anticipée. Mais le syndicat CFDT a appelé les consommateurs à boycotter les commerces ouverts ce vendredi du 15 août et les avis sont assez partagés.

Pour le syndicat, la meilleure solution serait de trouver des accords territoriaux pour limiter les ouvertures des dimanches et fêtes.. Elle s'y emploie, tout en annonçant des actions plus dures le 1er novembre prochain.

http://france3-regions.francetvinfo.fr/bretagne/2014/08/15/ouverture-des-commerces-les-jours-feries-brest-la-cfdt-denonce-le-travail-contraint-532958.html

Quimper

Grève ; Dimanches et jours fériés, ça suffit !!!

En réponse aux ouvertures généralisées des commerces les vendredi 1er novembre et lundi 11 novembre, obligeant les salariés du commerce, de la propreté et de la sécurité à travailler ces jours fériés, le syndicat des services CFDT appellent les salariés concernés à faire grève ces deux journées pour protester contre ces ouvertures intempestives qui les privent une nouvelle fois des droits accordés aux autres salariés.
Le syndicat rappelle par ailleurs qu'il sera particulièrement vigilant sur les autorisations de dérogations municipales au repos dominical qui pourraient être octroyées par les mairies du département et ne manquera pas de saisir la justice si les arrêtés pris ne respectent pas la législation en vigueur.

Jean-Claude PERRAMANT
Secrétaire Général

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

Tarn, les supermarchés devront fermer le dimanche

La préfecture du Tarn a pris un nouvel arrêté qui prescrit la fermeture dominicale des supermarchés . La décision est soutenue par une majorité de commerçants.

Le représentant des petits commerces de proximité tarnais voyait d'un mauvais œil l'ouverture des grandes surfaces le dimanche : «Avec la crise, cela peut déstabiliser nos petits commerces, participer à leur disparition et renforcer la désertification des zones rurales». Ses craintes ont été entendues puisque le 8 août dernier, la préfecture du Tarn a pris un arrêté qui prescrit la fermeture dominicale des supermarchés et des hypermarchés de plus de 500 m2 (à l'exception de deux dimanches dans l'année).

Cette décision fait suite à l'annulation d'un arrêté similaire de la préfecture par le tribunal administratif de Toulouse en juin dernier. Concrètement, le texte s'applique uniquement magasins «de détail alimentaire» ou «à dominante alimentaire», surtout donc aux supermarchés et aux hypers.

Selon la Direction du travail (Direccte), 71 commerces sont concernés dans le Tarn. Et une poignée d'entre eux avait déjà commencé à tester l'ouverture dominicale au début de l'été. «Entre fin juin et début août, deux ou trois supermarchés tarnais ont rouvert le dimanche, explique Dominique Maréchau, le responsable de la Direccte dans le Tarn.

Dans un monde de concurrence, le risque c'est l'effet domino. Si mon voisin ouvre le dimanche, je suis obligé d'ouvrir aussi».

La restriction prévue par l'arrêté est néanmoins soutenue par une majorité de commerçants. Lors d'une consultation professionnelle, seule une vingtaine d'entre eux (sur 71) se sont déclarés contre la fermeture des supermarchés le dimanche. L'arrêté entrera en tout cas en vigueur au 1er octobre prochain.

Ouverture le dimanche : Ca signe

0 COMMENTAIRE

Le directeur du magasin annonce qu'il ouvrira les dimanches d'été, avec des saisonniers. Les salariés grondent.

Le magasin ouvrira quatre dimanches de suite durant la haute saison estivale.
© PHOTO PHOTO ARCHIVES XAVIER LÉOTY

Angoulins tient peut-être son feuilleton de l'été. Les 300 salariés du ce commercial Carrefour s'en seraient bien passé. Près d'un mois après laissé entendre aux représentants du personnel que l'ouverture dominica durant l'été était provisoirement rangée dans les tiroirs (« Sud Ouest » du Juin), le directeur est revenu à la charge. Hier matin, Jacky Lecommandeur annoncé à son équipe dirigeante sa volo dimanches de juillet et les deux premi

Commerce. Au Carrefour de La Roche-sur-Yon, l'ouverture dominicale contestée

De nombreux salariés de l'hypermarché, situé route des Sables, ont manifesté hier leur mécontentement. Ils s'opposent à l'ouverture du magasin les dimanches.

Recommander 1 Tweeter 2 Imprimer Envoyer par email

Les articles sur le sujet

Ille et Vilaine. Travail dominical au Dia de Fougères, des salariés en colère

Vendée. L'enseigne Décathlon inaugure la zone Huet à Challans
Jeudi 22 novembre 2012

Angers. Une navette électrique fait le tour de l'Atoll
Dimanche 01 avril 2012

La Roche-sur-Yon - Grande Distribution - Vendée - Pays de la Loire

« Vous ne venez quand même pas faire vos courses ? C'est sacré, le dimanche. » Patrick, employé à Carrefour depuis 25 ans, a finalement trouvé le ton juste. Cette automobiliste fait le parking de l'hypermarché. Elle ne va pas faire « Merci pour votre soutien », applaudissent celles tent à l'entrée du magasin, route des Sables.

s 9 h, une quarantaine de salariés, tous aux rce ouvrière, syndicat majoritaire, ont manifesté ment face à la décision de la direction d'ouvrir les 9 h à 12 h 15.

À La Roche, d'autres noms de la grande distribution comme Intermarché (boulevard Edison) et Super U (Oudairies) ont pourtant institué une activité dominicale. « Pour nous, cela crée un précédent car le magasin fait partie des hypermarchés du groupe Carrefour, explique Alain Fargues, délégué régional FO. On nous a expliqué qu'il y avait un besoin local. Mais à l'échelle de la France, il y a onze autres hyper, comme à Dax, Biarritz ou Angoulins qui vont ouvrir les dimanches. » Une généralisation qu'il dénonce. Même si la loi le permet.

« Pallier un manque de dynamisme »

Cyrille Bulteau, délégué FO au Carrefour yonnais, continue : « Nous ne sommes pas ici dans le cadre des ouvertures exceptionnelles, lors des périodes de fête, où les salariés, qui sont pay sont partie prenante. Là, comme le jour de récompense obligatoi sur ces dimanches travaillés. »

Devant

contrats . On le qui a maine. repos

ture ons ne.

personnes, est à ation. Nous avons informé les consulté jusqu'à fin mai 2014. »

, il estime que « nous répondons, commercialement, à une attente en offrant plus souplesse ». Sans oublier que « plusieurs concurrents sont ouverts sur la zone de chalandise ». Il rectifie les dires de salariés mécontents : « Nos collaborateurs travaillent sur la base du volontariat et bénéficient d'une rémunération additionnelle liée à l'accord de branche. » Olivier Morabito voit plutôt dans l'activité dominicale un moyen « de maintenir et de développer l'emploi. Nous avons recruté ».

Offensive d'été chez Carrefour pour ouvrir les dimanches.

Barentin et La Roche sur Yon

Ouvertures des dimanches et jours fériés les salariés et les commerçants font de la résitance !

Orange

INFORMATION AUX EMPLOYES

Suite à l'intervention de Mme SCHETTINO JENNIFER déléguées syndical CFDT tous les employés seront payés les jours fériés sans aucune ancienneté requise.

Ce qui n'était pas le cas jusqu'à ce jour suite à une mauvaise interprétation de la convention collective.

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

OUVERTURE DES DIMANCHES

Le salarié a le choix entre deux options :
➔ Paiement double + récupération
➔ Paiement triple avec décalage de repos

En pratique

➔ Si le salarié demande le paiement double avec récupération du dimanche, il bénéficie :

- Du paiement double des heures travaillées (exemple : 6 heures travaillées payées 12 heures)
- La récupération du dimanche travaillée doit être positionnée dans les quinze jours précédents où suivant le dimanche travaillé, cette récupération est valorisée sur la base de 1/5ème de la base contrat hebdo du salarié. (7heures pour un salarié à temps complet ou 6h pour un contrat temps partiel de 30h.)

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim	a	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
Travail	*Travail*	*Repos*	*Travail*	*Travail*	*Travail*	*Travail*	*Travail*	*Récup du dimanche*	*Repos*	*Travail*	*Travail*	*Travail*	*Repos dominical*
7H	7H		7H	7H	7H	6H	7H	7H		7H	7H	7H	

➔ Si le salarié demande le paiement triple avec décalage du dimanche, il bénéficie :

- Du paiement triple des heures travaillées (exemple : 8 heures travaillées payées 24 heures)
- Du décalage de son jour de repos dominical, qui n'est pas payé et qui doit être positionné dans les quinze jours précédents où suivant le dimanche travaillé

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
Travail	*Travail*	*Repos*	*Travail*	*Travail*	*Travail*	*Travail*	*Travail*	*Repos décalé du dimanche*	*Repos*	*Travail*	*Travail*	*Travail*	*Repos dominical*
7H	7H		7H	7H	7H	6H	8H45	0H		8H45	8H45	8H45	

A noter que les heures effectuées le dimanche ne rentre pas dans le total semaine et ne jouent donc pas sur la modulation. Ainsi, même si un salarié travaille un dimanche, l'intégralité de sa base contrat devra être effectuée du lundi au samedi

ATTENTION LA RECUPERATION OU LE DECALAGE DU REPOS DOMINICAL DOIT AVOIR LIEU AVANT : « le dernier dimanche de décembre «

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ARTICLE 5-6 Jours fériés

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du premier mai. Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler un 4ème jour férié au cours d'une même année.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

Les jours fériés au cours desquels le magasin sera ouvert à la clientèle seront déterminés en début de chaque semestre par le Directeur du magasin en tenant compte, dans la mesure du possible, des intentions d'ouverture de la concurrence et après consultation du Comité d'établissement.

Lors de cette consultation, les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de quatre heures de travail effectif ce jour là.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié:

soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en sus de la rémunération mensuelle,

soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

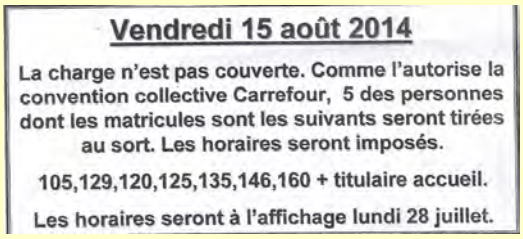
Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur dans le cadre de son horaire habituel.

Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif. »

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie « Employés - ouvriers» et « Agents de maîtrise ».

En cas de travail d'un jour férié, les salariés de la catégorie « Cadres» relevant des niveaux 6 et 7 bénéficient d'une indemnité égale à 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un jour férié.



Vendredi 15 août 2014

La charge n'est pas couverte. Comme l'autorise la convention collective Carrefour, 5 des personnes dont les matricules sont les suivants seront tirées au sort. Les horaires seront imposés.

105,129,120,125,135,146,160 + titulaire accueil.

Les horaires seront à l'affichage lundi 28 juillet.

Quimper

N'ayant pas assez d'hôtesses de caisses volontaires pour le 15 août 2014, la chef de caisses a décidé de faire un tirage au sort parmi des caissières n'ayant pas travaillés les jours fériés depuis un certain temps.

La direction se base sur l'accord Carrefour, présence obligatoire lorsqu'il n'y a pas assez de caissières, 3 jours fériés pouvant être demandé aux salariés dans l'année pour venir travailler....

La même chose c'est produit le 14 juillet 2014, des hôtesses de caisses ont été désignée parmi des caissières n'ayant pas travaillés les jours fériés depuis un certain temps.

Des caissières ont portées un tee shirt (volontaire désigné d'office), d'autres ne sont pas venues) un préavis de grève ayant été déposé..

Les caissières ne veulent pas venir travaillées....le15 août!!!

Orange

Les horaires d'ouverture les jours fériés se rallongent. On passe de 19h à 20h

Jours fériés

2014 2015 2016

Jours fériés	2014	2015	2016
Jour de l'an	Mer. 1 Janvier	Jeudi 1 Janvier	Vend. 1 Janvier
Lundi de Pâques	Lundi 21 Avril	Lundi 6 Avril	Lundi 28 Mars
Fête du Travail	Jeudi 1 Mai	Vend. 1 Mai	Dim. 1 Mai
8 mai 1945	Jeudi 8 Mai	Vend. 8 Mai	Dim. 8 Mai
Jeudi de l'Ascension	Jeudi 29 Mai	Jeudi 14 Mai	Jeudi 5 Mai
Lundi de Pentecôte	Lundi 9 Juin	Lundi 25 Mai	Lundi 16 Mai
Fête Nationale	Lundi 14 Juillet	Mardi 14 Juillet	Jeudi 14 Juillet
Assomption	Vend. 15 Août	Samedi 15 Août	Lundi 15 Août
La Toussaint	Sam. 1 Novembre	Dim.1 Novembre	Mardi 1 Novembre
Armistice	Mardi 11 Novembre	Merc. 11 Novembre	Vend. 11 Novembre
Noël	Jeudi 25 Décembre	Vend. 25 Décembre	Dim. 25 Décembre

2015 est une année bixestile nous travaillerons donc un jour de moins mais un dimanche férié saute !

2016 trois dimanches fériés sautent !

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

Renouvellement des tenues de travail, enfin !

Tenues de Chine et de Bretagne

Armor-Lux. Carrefour séduit par le made in France

Cathy Tymen

Le groupe Carrefour renouvelle l'ensemble des tenues de travail de ses salariés. Pour les métiers de bouche, il a porté son choix sur l'entreprise Armor-Lux, gage de « qualité et de fabrication 100 % française ».

La production des tenues de travail des métiers de bouche pour le groupe Carrefour a débuté en septembre 2013. Il a « c'est un partenariat qui s'inscrira dans la durée », a promis Carrefour.

Carrefour renouvelle les tenues de travail de ses 92.000 salariés. Le coût de l'opération, « confidentiel », est supérieur à 10 M€. Pour renouveler les tenues de travail de ses métiers de bouche - poissonnerie, boucherie, boulangerie... le groupe a choisi la société quimpéroise Armor-Lux. Treize mille salariés des hypers et supermarchés ont reçu, ou vont recevoir, des vareuses et des tabliers de « production 100 % française ».

240.000 pièces commandées

En visite, hier matin, à l'usine Armor-Lux, à Quimper, Pascal Monin, DRH du groupe Carrefour, s'est réjoui de cette collaboration avec Armor-Lux. Il a été accueilli par ses deux dirigeants, Jean-Guy Le Floc'h et Michel Budguen. « C'est un partenariat entre deux entreprises françaises de bonne notoriété, avec de fortes valeurs. Nous avons une vraie volonté de travailler avec des entreprises locales. La qualité et la proximité étaient prérequises dans le cahier des charges, car les tenues de travail doivent être confortables pour nos salariés ».

Cent mille pièces, 35 % coton et 35 % polyester, seront livrées en 2014 et 40.000 pièces supplémentaires en 2015. C'est un groupe de travail réunissant partenaires sociaux et salariés de Carrefour qui aura choisi le textile et la couleur. « Il faut qu'elles soient belles, de qualité et de belle couleur. Car ces tenues, précise le DRH, subissent 50 à 60 nettoyages par an ! »

Un contrat de 2 M€

Jean-Guy Le Floc'h a précisé que « le montant du contrat avoisine les 2 M€ et représente 2 % du chiffre d'affaires annuel. C'est un bon jour pour nous de mener notre stratégie de production française, avec des usines et des emplois en France ».

De février à juillet 2014, dix couturières ont travaillé à plein temps sur les tenues, réalisant 500 pièces par semaine. Les vareuses ont été sous-traitées à deux sociétés, Getex à Challans (85) et Defmon à Guéguon (22). « Cette dernière a malheureusement fermé cet été. Nous avons pris contact avec la cellule de reclassement pour proposer à cinq ou six personnes de venir travailler chez nous », a indiqué Jean-Guy Le Floc'h.

« C'est un partenariat qui s'inscrira dans la durée », a promis Carrefour. Un engagement de nature à rassurer les salariés d'Armor-Lux, « travaillées jusqu'à la retraite », a souri Jean-Guy Le Floc'h.

C'est en réalité le second partenariat qui unit les deux sociétés. À l'occasion de la réouverture du magasin d'Auteuil (78) avant l'été, la marque quimpéroise avait fait jouer la première fois son entrée dans la grande distribution.

Lire aussi en page 4

Voir la vidéo sur letelegramme.fr

L'action de la CFDT sur l'entretien des tenues de travail aura permis à des milliers de salariés, qui nous ont fait confiance, d'obtenir un dédommagement auprès des tribunaux, de bénéficier d'une somme modique chaque mois pour entretenir ses tenues et enfin que Carrefour se décide à renouveler les tenues du personnel qui partaient en lambeau.

Les nouvelles tenues font le buzz mais contrairement à ce que l'ont peut penser toutes ne sont pas Made in France.

La DRH Carrefour s'est déplacée à Quimper pour présenter à la presse les tenues fabriquées par Armor Lux une entreprise bretonne. Sont concernés les métiers de bouche, toutes les autres tenues ont été fabriquées en Chine. C'est sur que vu la distance il a fallu être patient !!!!

Quimper

Les nouvelles tenues ont été distribuées dans le magasin de Quimper en août pour la réouverture du magasin (après remodling).

Elles ont été choisies sur internet par les salariés en présence du manager. Pas d'essayage, elles ont été commandées et distribuées aux salariés d'ou des problèmes de tailles pour certains et certaines.....

Tenues caisses (bleues et noires), vendeurs EPCS (gris et bleues turquoises), tenues alimentaires et non alimentaires(bleues et noires),fruits et légumes(beige et noir).2 pantalons, 2 tee shirt, 2 polos manches courtes et manches longues,1 polaire,1 doudounne, caisses: chemisier,jupe ,robe, sacoche, gants,2 pantalons (taille basse!!!), veste....

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

File unique à Quimper

La file unique (mise en place le 22 juillet) 11 caisses fil unique, une caissière dirige les clients (3 heures à ce poste roulement) reste 10 caisses traditionnelles, 5 caisses CLS.....

Chateauroux

Ras le bol des conditions de travail!

La CFDT appelait à une grève si les choses ne s'amélioraient pas. Message entendu la direction s'est engagé à embaucher 8 salariés et 2 employés ont vu leur contrat en CDD se prolonger.

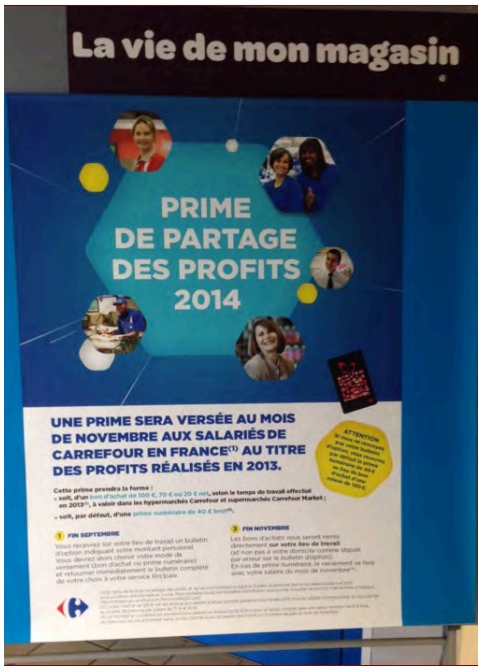
La grève a donc été suspendue mais les délégués restent vigilants.

Paiements nouveaux !

Le paiement sans contact expliqué à ma fille

NFC, applis mobiles, cartes bancaires, terminaux de paiement, Google, Apple, PayPal… Difficile de s'y retrouver dans la jungle du paiement sans contact. LSA fait le point très concrètement sur cette technologie, son déploiement actuel, ses avantages, ses inconvénients… À la manière d'un question-réponse avec un enfant de 7 ans.

A lire sur: http://www.lsa-conso.fr/le-paiement-sans-contact-explique-a-ma-fille,185253

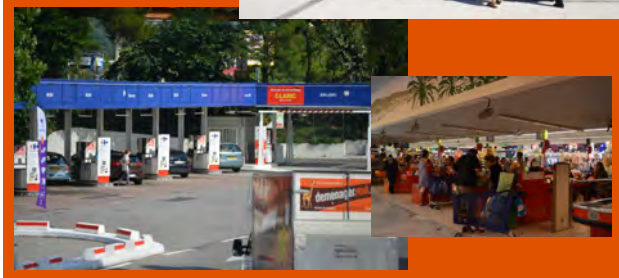

La vie de mon magasin
PRIME DE PARTAGE DES PROFITS 2014
UNE PRIME SERA VERSÉE AU MOIS DE NOVEMBRE AUX SALARIÉS DE CARREFOUR EN FRANCE(1) AU TITRE DES PROFITS RÉALISÉS EN 2013.

Couleur CFDT

Le 5 février un auvent de 300 m2 du centre commercial de Nice Lingostière s'est effondré provoquant d'important dégâts. Huit mois après remodeling terminé pour la galerie marchande et le parking .

La section CFDT se sent bien dans le magasin où la couleur orange prime partout en extérieur comme à l'intérieur.

Le 9 septembre inauguration du centre commerciale avec visite de G. Plassat et que du beau monde. Cocktail à 18h, une loterie est mise en place (caddie gratuit, voiture à gagner ...).



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Suite à notre entretien et après analyse de la situation du magasin, nous vous soumettons les demandes et souhaits émanant du personnel afin de débloquer cette situation et ainsi améliorer le bon fonctionnement de l'établissement.

L'emploi:

- Certains rayons sont en manque chronique d'effectifs notamment 2 personnes à l'épicerie, 2 personnes au PLS, 1 personne au 31,1 personne l'après-midi aux Fruits & Légumes suite à un départ. Des salariés ont été affectés au Drive: nous vous demandons de pourvoir à leur remplacement.

- Des renforts pour les fins de semaine sur les rayons à service type Boulangerie, Fruits/Légumes, Poisson, Charcuterie.

- Des renforts pour les « grosses» opérations (Foire au vin, Jouets, Jardin etc ...)

- Etre plus réactif lors d'absences diverses de salariés: le rayon ne peut être tenu correctement avec un effectif réduit.

- Les salariés en polyactivités demandent à connaître le travail qu'ils ont à faire notamment à l'épicerie.

Les conditions de travail :

Matériel :

- Manque un gerbeur à l'Epicerie pour remplacer celui qui est obsolète, un tire-pale électrique à la Réception et Parfumerie, des tire-pales à main, des escabeaux et étiqueteuses pour les salariés qui en ont besoin, des chariots mercure à levée progressive pour les salariés ayant des problèmes de santé.

- Aux Caisses, changer les Pinpad (lecteur de carte CB), refixer les vitres de scans, équiper les caisses en chauffage d'appoint, réviser les téléphones ainsi que l'affichage de la file unique.

- A la Charcuterie, 2 tables à roulettes avec frein, des lames de trancheur Cuit et Cru, un marche- pied à roulettes qui se bloque quand on se monte dessus, porte- rouleaux papier et distributeurs à savon.

- A la Boulangerie, un trépied roulettes pour une cuve de batteur, moules à financiers, 2 balances électroniques à 15kgs maximum et 100 grilles inox.

Tenues de travail :

- Des tenues adaptées à la morphologie des personnes et en quantité suffisante. Le complément des tenues: tous les salariés n'ont pas reçu la totalité des tenues promises. Le libre choix « pantalon ou jupe» dans les rayons. Une tenue d'été.

Respect des accords :

- Respecter les accords pour les horaires et que ces accords soient équitables.

Divers :

- Redynamiser la Galerie Marchande

Nous espérons une lecture attentive de votre part ainsi que des solutions pérennes et souhaitons le retour à un dialogue social et constructif, dialogue qui n'aurait jamais dû être interrompu, pour le bien- être de l'ensemble des salariés.

Hérouville

Le directeur régional a informé le personnel qu'il a pris a décision de mettre notre directeur en cessation d'activité le 13 septembre

A la demande de la CFDT les élus ont rencontré le D.R. pour lui faire a point de la situation du magasin .

Suite à cet entretien la CFDT a publié une lettre ouverte

Nice TNL

En Octobre la section CFDT de TNL réunit ses adhérents afin de les informer sur les procédures concernant les tenues de travail et les conditions de travail. Les courriers sont prêts !

Facebook c'est beaucoup de blabla mais c'est aussi un lieu où la CFDT fait connaître ses idées aux salariés .

Cfdt Tnl
hier
Allo allo les amis !!!
Vos élus CFDT viendront a votre rencontre en magasin ce Lundi a partir de 9h afin de préparer la prochaine réunion DP et CE !
Hier, belle discussion a coeur ouvert avec deux de nos collègues d'un secteur assez sensible !
Vous n'êtes pas seul .. !
On va soutenir vos demandes pour des conditions de travail correctes !!!
Et oui encore et toujours !!
Pas de commercial sans social !!!
Faudra qu ils s'y fassent — motivée.

Cfdt Tnl
19 septembre
Info Importante: notre amie et ex-collègue licenciée injustement et sans preuve pour des erreurs de caisses, en début d'année "passera" devant le conseil des prud'hommes début Décembre. Toutes celles et ceux qui pensent que ce licenciement sans preuve est injuste, peuvent apporter leur témoignage pour que justice soit rendue. Si c'est votre cas, n'hésitez pas à demander la marche à suivre vos élus CFDT: Leila, Cécile (Caisses), Patricia et Jérôme (Réception), Eric (EPCS), Thierry (Textile), Fabrice et Jean Marc (PGC).

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Nous nous sommes rencontrés à deux reprises afin d'évoquer le sujet des casquettes chargées de marchandises sur notre magasin de Portet sur Garonne .

Le 11 Août 2014 lors de notre première rencontre, vous nous avez expliqué que les marchandises en hauteur sur les casquettes devaient être uniquement décoratives,même si selon vos dires ,la CRAM ne voyait aucun inconvénient à utiliser les hauteurs de gondoles comme mode de stockages...

Ce jour là, nous vous avons fait remarquer que notre convention collective était claire sur ce sujet et que de surcroît les stockages en casquettes sur notre magasin n'étaient absolument pas décoratifs.

Lors de notre deuxième rencontre le 5 Septembre 2014, nous avons à nouveau évoqué ce sujet puisque rien n'avait été entrepris sur le stockage en hauteur et dangereux sur les casquettes de notre magasin.

Vous nous avez même expliqué et précisé que vous envisagiez même pour Noël sur le rayon jouets de vous servir des casquettes façon «TOY'S R'US » de façon à ce que le stockage en hauteur optimise la rapidité du réassort sur le rayon par les équipes.

Nous vous avons encore rappelé que notre Convention était claire sur ce sujet qui concerne son volet SANTE.

Nous vous rappelons à nouveau cette règle.

A ce jour Monsieur COLLARD, rien n'a été entrepris, afin de respecter notre Accord d'Entreprise qui aurait du être mis en œuvre depuis Mars 2013.

Les élus CFDT désagréablement surpris par ce non respect de la Convention Collective caractérisé vous demande de mettre cet article en application sans délais.

Dans l'attente d'une réponse positive et rapide de votre part, nous vous prions Monsieur COLLARD de recevoir nos sincères et respectueuses salutations.

Portet sur garonne

Quand il est question de casquette !!

Du plus simple au plus compliqué la direction des magasins refuse de respecter les accords pourtant signés par l'entreprise.

Ce n'est pas faute pour les délégués d'intervenir. Certains directeurs se retrouvent assignés devant la juridiction pénale et se demandent pourquoi !

Rennes-Alma

Les dossiers déposés devant le conseil de prud'hommes pour l'entretien des tenues de travail sont enfin bouclés. Carrefour a enfin accepté de mettre fin au litige.

En deux vagues la section CFDT a obtenu 60 000 euros pour 33 salariés dont le remboursement des frais de justice.

Tenue de travail

Dans une vingtaine de magasin les litiges se poursuivent. Là où les salariés ont fait confiance à la CFDT les résultats sont au rendez-vous !

Pour ceux qui n'ont pas voulu aller en justice le litige va être clôt. Chaque mois qui passe c'est la certitude de ne plus pouvoir réclamer son dû, le délit étant prescrit au bout de 3 ans !!

Il reste encore la possibilité de contester la somme minime que verse chaque mois Carrefour depuis 2013 (5 euros en 2013, 6 euros en 2014, 7 euros en 2015, 8 euros en 2016).

Une fois de plus la CFDT démontre qu'un syndicat fort et indépendant de la direction obtient des résultats

50 ans au service des salariés

En 2014 la CFDT fête ses 50 ans,
l'Union départementale de l'Ain a le plaisir
de vous inviter à cet évènement
Cfdt:
DE L'AIN
le 26 septembre 2014
Maison des pays de l'Ain - 01370 St Etienne du bois
5 Cfdt: ANS
1964
2014
Après-midi animée par le duo humoristique local « Les Diessiens », mise en musique par le groupe JAZZ de Franck Kohler
Présence de personnalités confédérales et régionales CFDT
KLESIA
ADREA

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Trans en provence

La section CFDT a procédé à la distribution aux salariés et ex salariés adhérents des chèques représentant **38 000 euros** pour la non application du forfait pause/smic.

Le solde, entretien des tenues de travail et Dommages et intérêts sera traité en cour d'appel le printemps prochain.

Epargne salariale

Si vous voulez tout savoir sur votre participation, l'intéressement, les abondements, le C.E.T , l'épargne salariale…

Le guide de l'épargnant est disponible sur le site de natixis Interepargne

http://www.interepargne.natixis.com/

DRH Groupe

Anne CARRON est nommée Directrice des Ressources Humaines du groupe Carrefour

Sa prise de fonction sera effective au 1er octobre 2014.

Agée de 41 ans, Anne CARRON était précédemment Directeur juridique International & Fusions-acquisitions au sein du Groupe.

Diplômée de l'ESSEC (1996), titulaire d'un DESS en droit (1997), elle est admise au Barreau de Paris l'année suivante. De 1999 à 2007, elle est avocate spécialisée en fusions-acquisitions chez Linklaters.

En 2007, elle rejoint la direction juridique du groupe Carrefour, en charge des projets de fusions-acquisitions puis de l'international.

Flins sur Seine

En place dans ce magasin depuis 2000 la CFDT a nommée une nouvelle déléguée syndicale.

Mélanie 42 ans et 8 ans d'ancienneté est conseillère de vente à l'Epicerie. Elle ménera prochainement l'équipe CFDT aux élections Face à FO et CGT. Pas d'inquiètude de nombreux salariés ont décidé d'adhérer et de suivre la nouvelle équipe.

Ce magasin de 426 salariés dont 26 cadres a depuis 6 mois une directrice à sa tête.

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Elections chez Carrefour Banque

Représentativité 2010

FO: 35.06 %

CFDT: 22.32 %

CGC: 21.19 %

CGT: 19.67 %

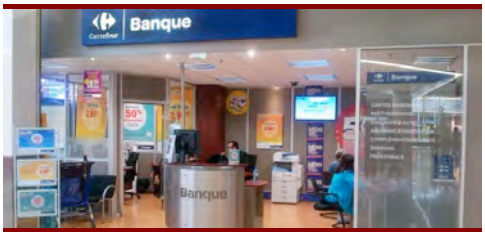
UNSA: 1.77 %
(non représentatif)

Contact CFDT

Catherine Masse
(agence Rennes Cesson)

06 63 16 67 81

catherine.masse@bbox.fr



Elections en octobre

Le 14 octobre 2010 avaient lieu les premières élections chez Carrefour Banques ex S2P après l'intégration des services financiers des hypermarchés.

Au 1er tour sur 1451 employés inscrits 670 salariés ont votés.

La CFDT qui présentait 14 candidats dans le collège employés a obtenu 28% des voix (177 voix).

Un deuxième tour pour désigner les élus du 1er collège s'est déroulé le 3 novembre 2010. La CFDT a obtenu 25,15% (170 voix) FO 32,1% et CGT 21,63%

Pour 2014 les élections sont prévus, de nouveau, par vote électronique. La possibilité de voter durera une semaine.

1er tour du lundi 6 Octobre 9h au lundi 13 Octobre 17h

Les salariés de Carrefour banques sont dans les 213 agences installés dans les centres commerciaux ou dans les magasins Carrefour. Isolés dans ces magasins ils n'ont pas toujours les informations nécessaires pour choisir leurs candidats.

La CFDT les invitent donc à contacter rapidement les délégués CFDT des magasins ou la déléguée syndicale nationale CFDT Carrefour Banques pour toutes informations nécessaires ou pour présenter leurs candidatures.

Calendrier

Remise de la profession de foi 1er tour le lundi 29 Septembre

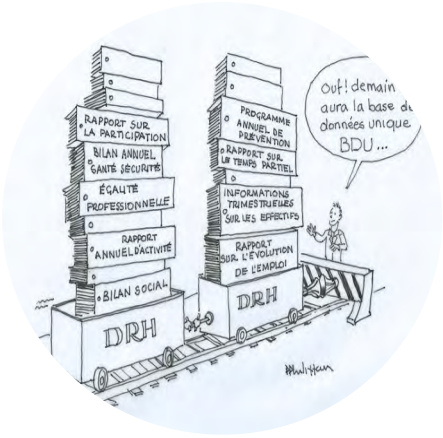
1er tour lundi 6 Octobre 9h au lundi 13 Octobre 17h

Remise de la profession de foi 2ème tour le Mercredi 22 Octobre

2è tour lundi 3 Novembre 9h au lundi 10 Novembre 17h

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Des négociations sur la BDES



Base de données économiques et sociales

Une réunion sur la BDES a eu lieu le jeudi 4 septembre. Etaient présents :

Christophe Guérard (LCM), Franck Dutertre (CSF) et Sylvain Macé (DSG).

Malgré une forte résistance de la DRH, la CFDT a obtenu une négociation sur ce thème.

Calendrier négociations :

24 septembre
16 octobre
14 novembre
3 décembre

Lire l'Hyper n°425/14, 430/14 pour plus de précisions

Nous avions demandé lors des premières réunions une négociation. La direction a finalement (après quelques péripéties) accepté de négocier un accord et donc de revenir sur sa position initiale, qui était une mise en place unilatérale avec une légère concertation.

Un projet d'accord nous a été transmis le matin même. La réunion a donc été très courte, difficile de travailler dans ces conditions.

Nous avons formulé les demandes suivantes :

- Assistance d'un expert pour définir le contenu (accordé : ce sera EMMA, l'expert du comité de groupe).

- Veiller à ce que l'accord ne fige pas le contenu de la BDES (qui risque de ne pas être opérationnelle tout de suite).

- Prévoir des points à date.

- Généraliser l'accès extranet (prévu pour avril 2015).

- Créer un niveau d'information groupe pour la BDES.

- Permettre l'accès aux mandatés nationaux et aux mandats créés par le droit syndical.

- Veiller à la double diffusion des documents jusqu'à ce que la BDES soit opérationnelle...

- Vérifier que la charte informatique du groupe (modalités d'accès) n'entre pas en contradiction avec le futur accord.

Nous avons également demandé que l'accès à la BDES soit étendu aux délégués du personnel. Après tout, dans le cadre d'un accès extranet il ne s'agit que de communiquer des codes. Fait extraordinaire, FO s'y est opposé. Il est vrai que toute nos demandes leur pose problème, même quand il s'agit d'améliorer le droit syndical existant ! A suivre...

Commentaires :

Cette négociation sera difficile : la direction n'en veut pas vraiment et les participants ne sont pas très motivés... le risque est que nous aboutissions à un niveau d'information inférieur à celui existant (à cause des dysfonctionnements notamment).

Après étude de l'accord proposé la CFDT fera parvenir à la direction notre position sur ce premier projet.

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

Don des jours de repos

Don des jours de repos

La générosité légalisée.

Article L1225-65-1
Créé par LOI n° 2014-459 du 9 mai 2014 - art. 1

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Article L1225-65-2
Créé par LOI n° 2014-459 du 9 mai 2014 - art. 1

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Le législateur vient d'ajouter au code du travail deux nouveaux articles qui permettent à un salarié de faire don d'une partie de ses jours de repos à un collègue dont l'enfant est gravement malade :

Dispositif soumis a trois conditions :

1) Il faut qu'un salarié ait un enfant gravement malade

2) Il faut qu'un salarié ou plusieurs salariés manifestent l'intention de lui céder des jours de repos

3) Il faut enfin l'accord de l'employeur.

Négociation possible

La négociation d'un accord collectif définissant les modalités de mise en œuvre n'est pas un préalable indispensable, même si elle n'est y pas exclue.

L'intérêt d'un accord collectif porte sur la mise en place d'un cadre permanant pour ces dons.

- définir les jours de repos pouvant faire l'objet d'un don,
- le nombre maximal de jours,
- la procédure de demande
- **le principe et les modalités d'un abondement de l'employeur.**
- les modalités d'évaluation des jours donnés : Ce qui peut permettre d'assurer un complément de rémunération à l'occasion d'un passage temporaire à temps partiel ou pour compléter l'allocation de présence parentale

La générosité serait-elle l'apanage des plus pauvres .

Si les salariés peuvent faire un geste avec en moyenne 1400 euros de salaire .

Pourquoi l'entreprise ne le pourrait-elle pas venir compléter cette aide généreuse!

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

Les réserves

Les syndicats et des députés étaient réticents sur le don de jours (voir ci-contre). L'adoption du texte s'est faite par abstention plus que par adhésion aux motifs que la loi va épargner les employeurs de leurs responsabilités et créer des situations d'injustice intolérables entre ceux qui pourront et ceux qui ne pourront pas collecter des jours de repos. Ces opposants préféraient une solution passant par les pouvoirs publics.

La loi «Coluche», reconnaissance des dons au resto du cœur, a été voté en 1988 une belle loi qui a permis l'afflux de don mais… la pauvreté demeure faute de véritables solutions.

Bref on demande aux individus de compenser ce que ne fait pas l'Etat ou les accords sociaux. Dans le même temps la solidarité qui pour la CFDT s'appelle avant tout Sécurité sociale va de moins en moins bien.

Dans un article récent l'auteur explique que pour les employeurs:

«Entraide, solidarité, esprit d'équipe sont des valeurs importantes aux yeux des salariés français. Ce sont donc les valeurs collectives qui pêchent et qui sont plébiscitées. L'individualisme semble être trop présent. Or, les employeurs déplorent que celles-ci ne soient pas suffisamment développées dans leur entreprise. Il revient donc au chef d'entreprise de les développer au sein de sa société. La solidarité entre collaborateurs peut être un véritable plus pour l'entreprise.»

Dans les solutions proposées aucune ne prévoit la participation effective de l'employeur ne serais-ce qu'un abondement des jours offerts par les salariés.

Avec cette loi on demande à l'employeur l'autorisation d'être généreux avec son prochain. Dans sa grand mansuétude il nous le permet. Ceci sans donner quoique se soit.

Carrefour et la solidarité

« Je ne peux rien te donner. Mais, toi qui n'as rien, au lieu de mourir, viens m'aider à aider ». ***Emmaüs***

Chez Carrefour les salariés n'attendent pas les initiatives de la direction pour être solidaires avec leurs collègues en difficulté. Beaucoup prennent sur leurs temps personnel pour aider dans les associations subventionnées ou non par Carrefour. *L'hyper se fait l'écho de ces initiatives.*

Chez LCM (Logistique Carrefour) avant même la promulgation de la loi la CFDT a signé un accord sur le don des jours de repos.

Il en est de même chez Casino où l'accord institue un fonds appelé « plan congé de l'aidant familial ».

Aucun de ces accords ne prévoit une participation de l'employeur.

Débats à l'assemblée nationale

Les organisations syndicales ont été sollicitées par courrier sur la proposition de loi , quatre réponses qui, ***il faut bien le dire, ne suscite pas de leur part un enthousiasme extraordinaire****.*

Ce texte est, accessoirement, un bel hommage à la loi sur les 35 heures*, que vous critiquez tant, puisqu'il repose sur l'existence des RTT et du compte épargne temps. Nous ne manquerons pas de vous le rappeler à l'occasion, pour vous en remercier !*

Cependant, faisant appel à la solidarité collective dans l'entreprise, la proposition de loi risque d'y créer un trouble car, même si leur anonymat sera préservé, les collègues d'un salarié dont l'enfant est gravement malade – vous avez évoqué le chiffre de 1 500 enfants en phase terminale – se sentiront plus ou moins tenus de faire un geste. Le patron, en revanche, s'en sortira à bon compte, puisque le texte fait appel à la solidarité des collègues plutôt qu'à sa générosité.

Je tiens aussi à rappeler que le code de la sécurité sociale prévoit les circonstances dans lesquelles un parent peut s'occuper d'un enfant malade. Certes, les allocations sont insuffisantes mais la durée du congé peut aller jusqu'à trois ans.

Et si ce texte paraît simple et de bon sens, il ne pourra s'appliquer qu'entre collègues effectuant exactement le même travail : une comptable ne pourra pas être remplacée par un technicien des ateliers.

Ce texte part de bons sentiments mais, demain, n'aurons-nous pas à en examiner un autre autorisant le don de salaire à un collègue en difficulté financière ?

Enfin, pourquoi ne pas recourir au droit du travail, plutôt qu'à la bonne volonté collective ?

***Nous formulons donc de sérieuses réserves sur cette proposition* de loi.**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Ces actions individuelles ou collectives se font sans renfort de publicité et sans recherche d'optimisation fiscales (l'entreprise qui donne aux associations humanitaire bénéficie de ristournes fiscales).

Si les directeurs «sociaux» sont au première ligne avec leur salariés ce n'est pas toujours le cas. L'entreprise négocie des accords sociaux (toujours difficile à faire appliquer) mais en ce qui concerne la solidarité elle reste plutôt à la traine.

Chez Carrefour il existe un fond de solidarité de 330 000 euros pour 60 000 salariés (5 euros par salarié par an) dont la distribution laisse beaucoup à désirer.

L'employeur a profité de l'accord prévoyance pour diminuer sa participation financière dans les hypers.

Le don du sang en entreprise n'étant plus très bien vue obtenir 1 h payée pour aller donner son sang n'aboutit pas.

Pour la CFDT c'est un véritable accord sur la solidarité qu'il faut négocier tout en donnant la priorité à l'amélioration des droits sociaux.

CONGES LIES AUX « Obligations » FAMILIALES.

Congés visés	Durée	Conditions particulières pour y ouvrir droit	Possibilité de refus ou de report par l'employeur	Obligation légale de maintien de salaire par l'employeur	Droit à congés payes	Allocation Journalière Montant valorisé tous les ans.
Congés de présence parentale pour enfant malade (C.T L1225-62 et s.)	Au maximum 310 jours ouvrés (soit 14 mois) à prendre sur une période maximale de trois ans. Renouvelable au-delà des 3 ans en cas de rechute ou récidive	Enfant à charge de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants Aucune condition d'ancienneté	Non	Non	Non	Oui Montant 42.97€ pour un couple et 51,05€ pour une prs seule. Dans la limite de 22 allocations par mois.
Congé de solidarité familiale (C.T L3142-16 et s)	Au maximum 3 mois renouvelables une fois avec possibilité de fractionnement	Proche parent souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminal d'une affection grave ou incurable Aucune condition d'ancienneté	Non	Non	Non	Oui Montant 55,15€ Le nombre maximal d'allocations journalières est fixé à 21.
Congé de soutien familial (C.T L3142-22 et s.)	Trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière.	Proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Au moins deux ans d'ancienneté.	Non	Non	Non	Non Toutefois, il peut être employé par la prs aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH)

La solidarité est aussi l'affaire de l'employeur.

Tout accord allant dans ce sens doit s'accompagner d'une participation effective de l'employeur.

la CFDT souhaite aménager et améliorer le don de jours de repos institué par la loi en obtenant de l'entreprise une action concrète en faveur des actes de solidarité des salariés.

Ce que le code du travail dit

L'allocation journalière de présence parentale (Ajpp)

L'Ajpp (Allocation journalière de présence parentale) est une prestation qui peut vous être versée pour vous occuper de votre enfant gravement malade, accidenté ou handicapé.

Montant (du 1er avril 2014 au 31 mars 2015).

Il vous sera versé mensuellement une somme d'allocations journalières représentant le nombre de jours d'absence pris au cours de chaque mois (limité à 22 jours), au titre du congé de présence parentale. Le montant de l'allocation journalière de présence parentale, par jour, est de 42,97 euros pour un couple et 51,05 euros pour une personne seule.

Modifications du contrat

Prévoyance groupe Informations

La mise en place de la nouvelle convention réserve des surprises.

Il est important que les salariés remontent toutes leurs questions où les modifications qu'ils découvrent afin que nous demandions des explications.

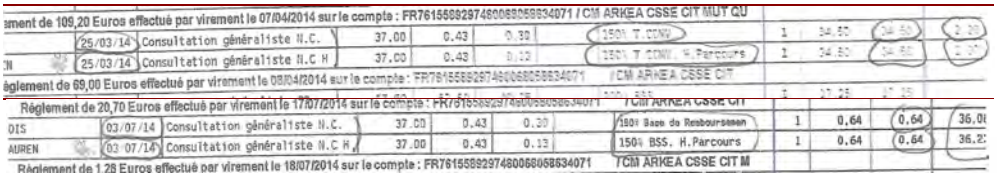
Pour la CFDT faute d'informations aucune modification ne peuvent être imposées.

Question de Patrick

Je viens d'avoir la nouvelle plaquette APGIS mise à jour au 1er juillet 2014 maladie-chirurgie-maternité et je viens de la comparer avec celle du 1er janvier 2014.

J'ai remarqué des modifications concernant le remboursement des consultations. En effet au 1er janvier le remboursement se faisait sur le tarif de convention et depuis le 1er juillet cela s'effectue sur la base de remboursement de la sécurité sociale. Est- ce normal ?

Avant le 1er juillet pour une consultation hors convention de 37€ j'étais remboursé 34,50€, depuis le 1er juillet le remboursement est de 0,64€.


Règlement de 109,20 Euros effectué par virement le 07/04/2014 sur le compte : FR7615598297480068058634071 / CM ARKEA CSSE CIT MUT QU
25/03/14 Consultation généraliste N.C. 37,00 0,43 0,30 150% T.CONV 1 34,50 34,50 2,20
25/03/14 Consultation généraliste N.C H 37,00 0,43 0,13 150% T.CONV. H.Parcours 1 34,50 34,50 2,07
Règlement de 69,00 Euros effectué par virement le 08/04/2014 sur le compte : FR7615598297480068058634071 /CM ARKEA CSSE CIT
Règlement de 20,70 Euros effectué par virement le 17/07/2014 sur le compte : FR7615598297480068058634071 /CM ARKEA CSSE CIT
03/07/14 Consultation généraliste N.C. 37,00 0,43 0,30 150% Base de Remboursem 1 0,64 0,64 36,0
03/07/14 Consultation généraliste N.C H 37,00 0,43 0,13 150% BSS. H.Parcours 1 0,64 0,64 36,2
Règlement de 1,28 Euros effectué par virement le 18/07/2014 sur le compte : FR7615598297480068058634071 TCM ARKEA CSSE CIT M

Réponse des négociateurs

Dans la plaquette le mot tarif de convention est remplacé par base de remboursement de la sécurité sociale. C'est du pareil au même.

La convention médicale est un accord signé entre la sécurité sociale, le gouvernement et les principaux syndicats des professions médicales. C'est la base de remboursement utilisée par la sécu.

Le tarif de convention détermine ainsi le **montant d'une consultation** pour les professionnels de la santé sur tout le territoire français. La sécurité sociale applique donc **un taux de remboursement**, au tarif de convention pour estimer la part qu'elle remboursera et la part qui restera à votre charge. Le taux de remboursement appliqué par la sécu est fixé par l'Etat.

La Base de remboursement, depuis le 1er janvier 2006, est la base de calcul du montant des remboursements des frais de santé en France par la Sécurité sociale. Grâce à un barème pour chaque acte médical le montant sur lequel est calculé le remboursement de la Sécurité Sociale est déterminée. Elle sert également la référence pour les complémentaire santé.

Au-delà de ce tarif, la sécurité sociale ne rembourse pas ou peu. Tout dépassement reste à la charge du patient.

L'Apgis peut choisir de rembourser les tarifs «hors convention» c'est ce qu'elle faisait avant le 1er juillet 2014. Depuis il semble qu'elle ne rem-

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

bourse plus les tarifs hors convention.

C'est ainsi que Patrick qui consulte (sous recommandation de son médecin traitant) un médecin généraliste-homéopathe hors convention paie aujourd'hui 36 euros de sa poche au lieu de 2,20€ auparavant.

Cette modification n'a pas été clairement annoncée aux partenaires sociaux et au personnel, ignorons nous d'autres changements ?

Quels remboursements

Au delà de cette application une question demeure : un régime de complémentaire santé doit-il subventionner des praticiens qui n'acceptent pas les règles de régulation des tarifs.

En terme de santé il existe suffisament de médecins qui sont conventionnés secteur 1 et 2 pour avoir une "prestation" de qualité. Si ces acteurs de cette profession libérale veulent faire de l'argent, pas de problème, mais pas sur le dos de la collectivité.

On milite déja pour que les opticiens ou les prothésites dentaires n'abusent pas, ce n'est pas pour laisser la porte ouverte à d'autres abus ?

Minimas complémentaires

Le décret relatif aux minimas des garanties d'assurance complémentaire santé des salariés est paru. Il limite les remboursements de certaines prestations.

Les garanties devront couvrir l'intégralité du ticket modérateur à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire, le forfait journalier hospitalier, les dépenses de frais dentaires à hauteur de 25% en plus des tarifs de responsabilité ainsi que les dépenses de frais d'optique, de manière forfaitaire par période de deux ans, à hauteur de 100 euros minimum pour les corrections simples, 150 euros minimum pour une correction mixte simple et complexe et 200 euros minimum pour les corrections complexes (la prise en charge dans la limite de ce forfait demeure toutefois annuelle pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue).

S'agissant des salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace- Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

Par ailleurs, le décret précise les conditions dans lesquelles certains assurés peuvent demander à être dispensés de l'obligation d'affiliation, pour leur propre couverture ou pour celle de leurs ayants droit.

«Lorsque les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 prévoient, au profit des ayants droit du salarié, la couverture à titre obligatoire des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, une faculté de dispense d'adhésion est ouverte, au choix du salarié, au titre de cette couverture, sous réserve que les ayants droit soient déjà couverts par ailleurs dans les conditions définies au f du 2o de l'article R. 242-1-6.»

Un article dont il conviendra de discuter de son application ou non chez Carrefour

Informations

Les plaquettes d'information de l'Apgis concernant les garanties sont, enfin, distribuées au personnel soit deux mois après la mise en application des nouvelles garanties groupe.

Cette distribution tardive pose des questions sur la légalité des modifications dont les salariés n'ont pas été informés avant application.

Nous avons écrit à la direction groupe afin que soit apportés des réponses à nos questions et que la Commission nationale de pilotage se réunisse dans les plus brefs délais. Les interrogations du personnel sont multiples et parfois complexes.

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Courrier CFDT à la direction

La CFDT est signataire des accords de Prévoyance groupe.

L'accord ne précise pas les modalités des prestations et nous n'avons pas en notre possession, bien que signataire, ***l'intégralité des garanties****.*

Cet accord est mis en place au 1er juillet 2014 pour certaines sociétés du groupe dont les hypermarchés et impose de nouvelles garanties .

Le document « résumé de garantie » qui doit être distribué aux salariés a pris du retard dans sa distribution. A ce jour de nombreux salariés ignorent leurs droits en contradiction avec la législation qui prévaut l'information avant l'application.

Les salariés des hypermarchés nous questionnent sur les différents garanties qui ont été modifiées par cet accord ou sur des contradictions des informations.

Notamment

- l'application pour les conjoints et pacsés. Entre la communication groupe et la communication hypermarchés des différences existent.

- l'application de la garantie optique dont l'application au 1er juillet pose problème et la position de l'Apgis nous semble erronée.

Enfin les décrets sur le contrat responsable tardent à être publiés.

Pour nous permettre de répondre aux sollicitations du personnel et mieux connaître l'intégralité des garanties nous souhaitons que soit réuni, ***dans les plus brefs délais,*** *la commission nationale paritaire unique de pilotage et de suivi des application des accords de garantie complémentaire de remboursement des frais de santé et de prévoyance.*

Cette réunion permettra de faire un état des lieux pour les sociétés où s'applique au 1er juillet les garanties groupe.

Nous souhaitons que vous accueillez positivement cette demande et nous vous remercions de votre attention.

Réponse de la direction

Vous trouverez ci-dessous le lien sous lequel vous pouvez télécharger en format pdf les documents envoyés cet été aux salariés: les résumés des notices cadres et non-cadres prévoyance, frais de santé ensemble du personnel, clause de désignation de bénéficiaire et courrier d'accompagnement de l'APGIS.

Par ailleurs, nous sommes en train de trouver une date pour la première réunion de notre commission nationale, ainsi que pour une réunion Interformat comme je m'y étais engagé pour ce format.

Sans attendre, nous sommes aussi sur deux questions d'application : les salariés de l'ex-Interformat qui n'ont pas été informés à temps de la fin des dispenses et les salariés des Hypers qui n'ont pas aussi été correctement informés du changement de prise en charge des frais d'optique (un équipement tous les deux ans hors changement de correction, en reprenant l'historique), notamment du fait de la période des congés d'été.

Pour ces deux situations, nous sommes favorables à adopter une position à la fois pragmatique, de compréhension et de justice qui ne sera nuisible ni à nos équilibres financiers ni à la sécurité juridique du régime (sur le caractère obligatoire) et donc à prendre en compte une période transitoire.

Pour les ex-dispensés Interformat, le service Administration/paie est en train de préparer une réponse technique pour les salariés qui n'ont pas eu le temps de se préparer (par exemple résilier une autre mutuelle, cela concerne bien entendu très peu de personnes en cdd ou des "historiques" depuis 2006) et en clair de leur rendre une cotisation sur les mois d'été, au plus loin septembre (au cas par cas sur ces questions de dispenses)..

Pour l'optique en Hypers, les salariés qui n'ont pas été informés à temps, les frais engagés seront pris en charge par l'Apgis comme avant, à condition bien sûr que les frais aient été engagés en juillet ou au pire en août ou si le salarié peut effectivement montré qu'il était absent en août et début septembre lors de la remise des nouvelles conditions.

L'Apgis est d'accord pour ne pas créer de situation de blocage sur ces questions, sans pour autant générer des "effets d'aubaines" et dénaturer nos engagements.

Dans l'attente de prochains contacts sur les dates de la commission, restant à votre écoute sur ce sujet,

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

NEGOCIATIONS VENDEURS

Un accord amélioré est-il possible ?

La direction tente de vendre son accord !!!

Les grandes manoeuvres commencent !

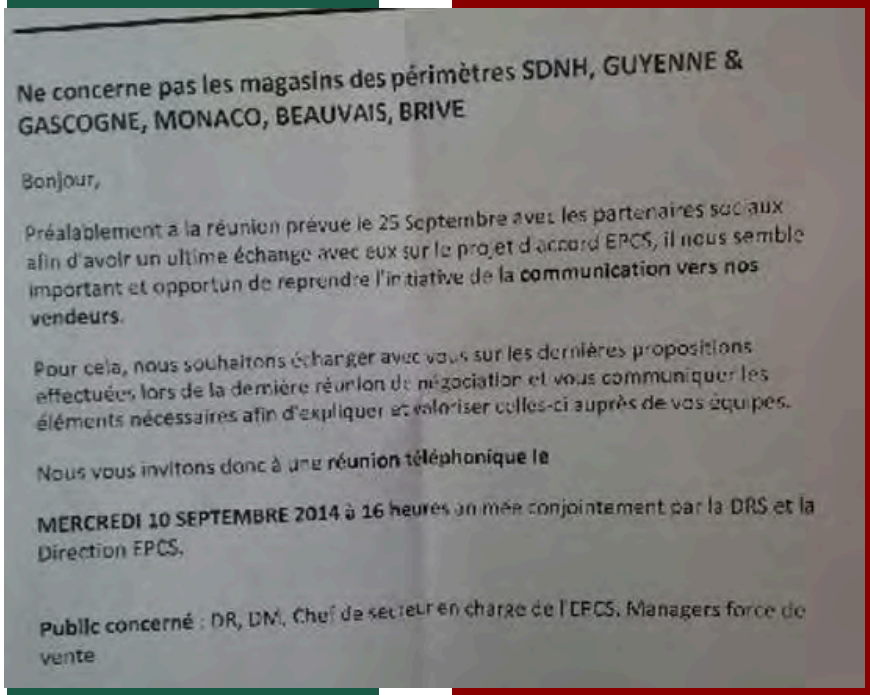
Suite à l'échec de ces propositions d'accord la direction veut reprendre l'initiative de la communication vers «ses vendeurs» .

Mercredi 10 septembre DR, DM, Chef de secteur en charge de l'EPCS, manager force de vente avaient un rendez-vous téléphonique obligatoire pour… échanger.

Les directeurs de magasin font la présentation de l'accord que personne n'a signé. *«C'est pour mieux te convaincre mon enfant»* dit le Loup

La direction demande à ses cadres de lister le nombre de vendeurs potentiellement OK sur l'accord proposé et rejetté par les vendeurs et les organsiations syndicales.

Avant la rencontre du 25 septembre la direction veut convaincre de la qualité de son accord sans modifier les points de désaccords.



Ne concerne pas les magasins des périmètres SDNH, GUYENNE & GASCOGNE, MONACO, BEAUVAIS, BRIVE

Bonjour,

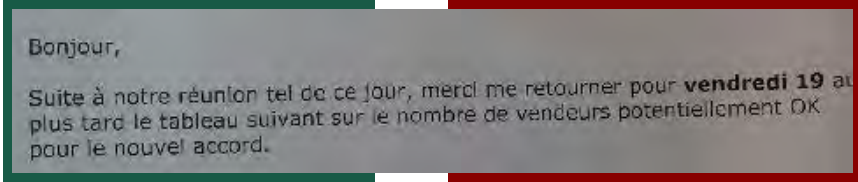
Préalablement à la réunion prévue le 25 Septembre avec les partenaires sociaux afin d'avoir un ultime échange avec eux sur le projet d'accord EPCS, il nous semble important et opportun de reprendre l'initiative de la **communication vers nos vendeurs**.

Pour cela, nous souhaitons échanger avec vous sur les dernières propositions effectuées lors de la dernière réunion de négociation et vous communiquer les éléments nécessaires afin d'expliquer et valoriser celles-ci auprès de vos équipes.

Nous vous invitons donc à une **réunion téléphonique le**

MERCREDI 10 SEPTEMBRE 2014 à 16 heures animée conjointement par la DRS et la Direction EPCS.

Public concerné : DR, DM, Chef de secteur en charge de l'EPCS, Managers force de vente



Bonjour,

Suite à notre réunion tel de ce jour, merci me retourner pour **vendredi 19** au plus tard le tableau suivant sur le nombre de vendeurs potentiellement OK pour le nouvel accord.

A suivre

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Niveau 3C à la Boulangerie

Boulanger-Patissier au niveau 3 C

Il aura fallu près de 10 ans pour obtenir une amélioration des classifications des techniciens de fabrication.

Après avoir obtenu en 2005 le niveau 2 C c'est depuis 2012 le niveau 3 qui est amélioré.

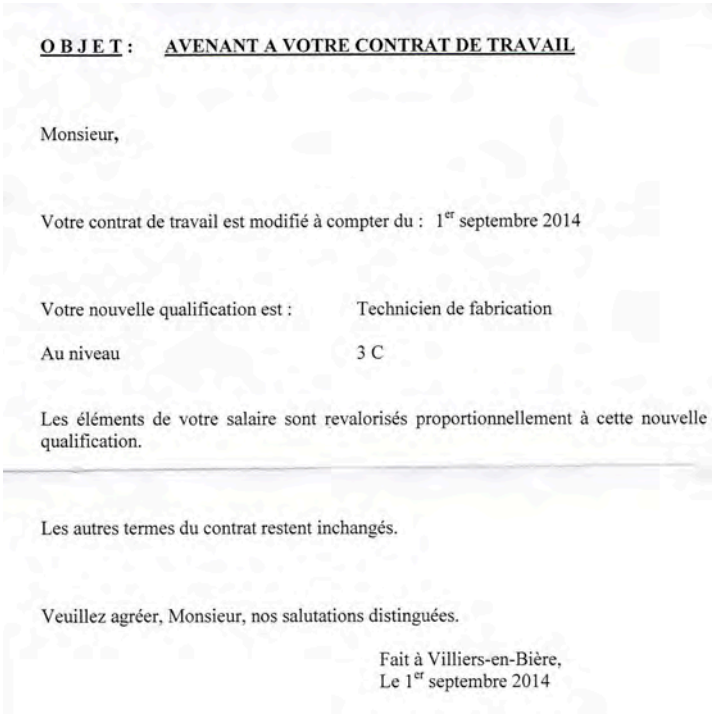
Pour la CFDT il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour que les classifications correspondent au savoir faire des métiers.

Niveau 2C

NAO 2005

Assistant de fabrication niveau II, échelon A,B et C (C au bout de 18 mois) pour les employés de Boulangerie, viennoiserie, pâtisserie, composition florale, volaille traditionnelle, pizza, rôtisserie, traiteur.

Ces dispositions sont applicables au 1er octobre 2005.



OBJET : AVENANT A VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL

Monsieur,

Votre contrat de travail est modifié à compter du : 1er septembre 2014

Votre nouvelle qualification est : Technicien de fabrication

Au niveau 3 C

Les éléments de votre salaire sont revalorisés proportionnellement à cette nouvelle qualification.

Les autres termes du contrat restent inchangés.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Fait à Villiers-en-Bière,
Le 1er septembre 2014

Niveau 3C

NAO 2012

Les techniciens de fabrication affecté au rayon boucherie qui sont classés au niveau 3B bénéficient du niveau C depuis le 1er avril 2012 soit à l'époque une augmentation environ de 64,81 euros brut mensuel.

L'échelon B pour les Techniciens de Fabrication affectés à la Boucherie ne sera donc plus applicable

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er mars 2012.

NAO 2014

Les **techniciens de fabrication affecté au rayon boulangerie-patisserie** qui sont classés au niveau 3B bénéficient du niveau C soit une augmentation d'environ de 65,30 euros brut mensuel.

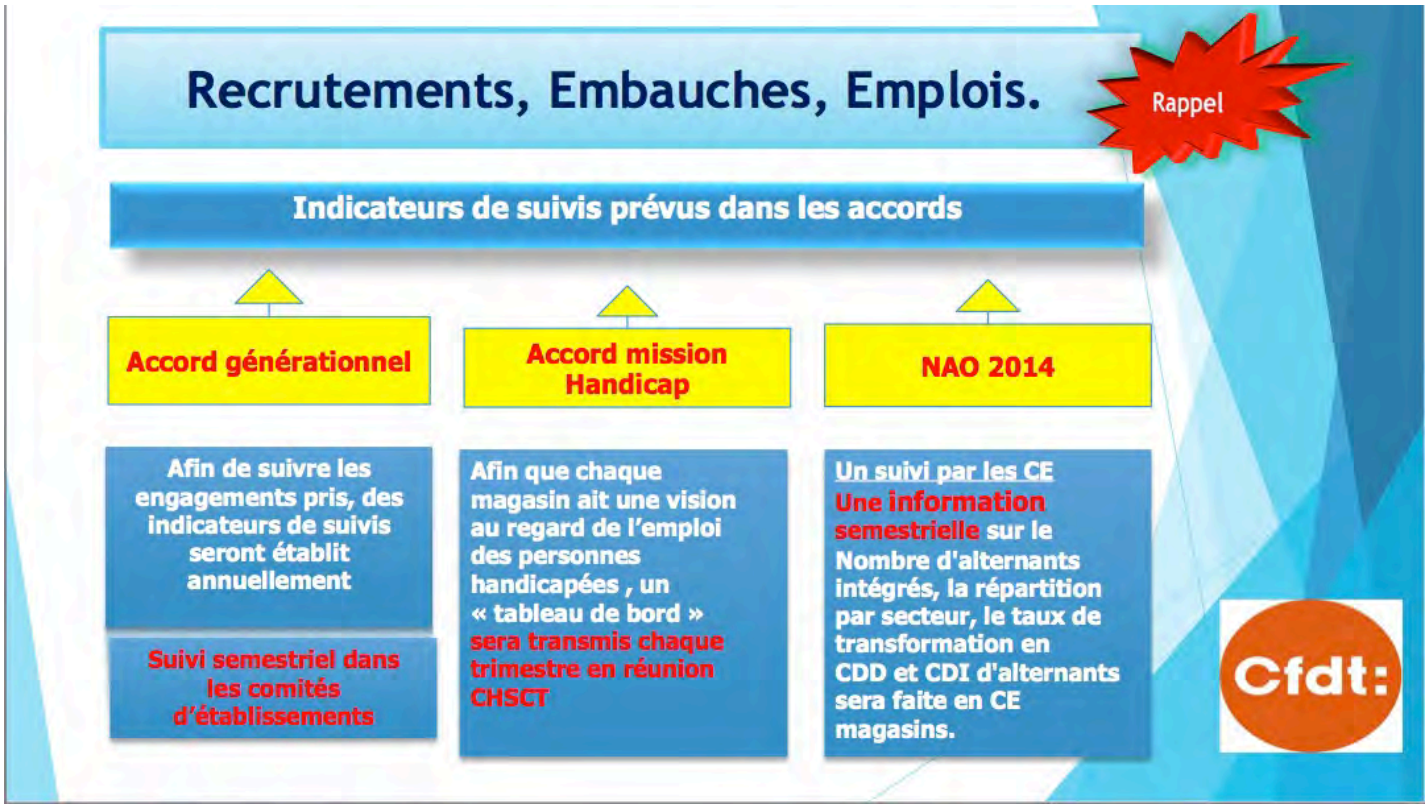
L'échelon B pour les Techniciens de Fabrication affectés à la boulangerie-patissierie ne sera donc plus applicable

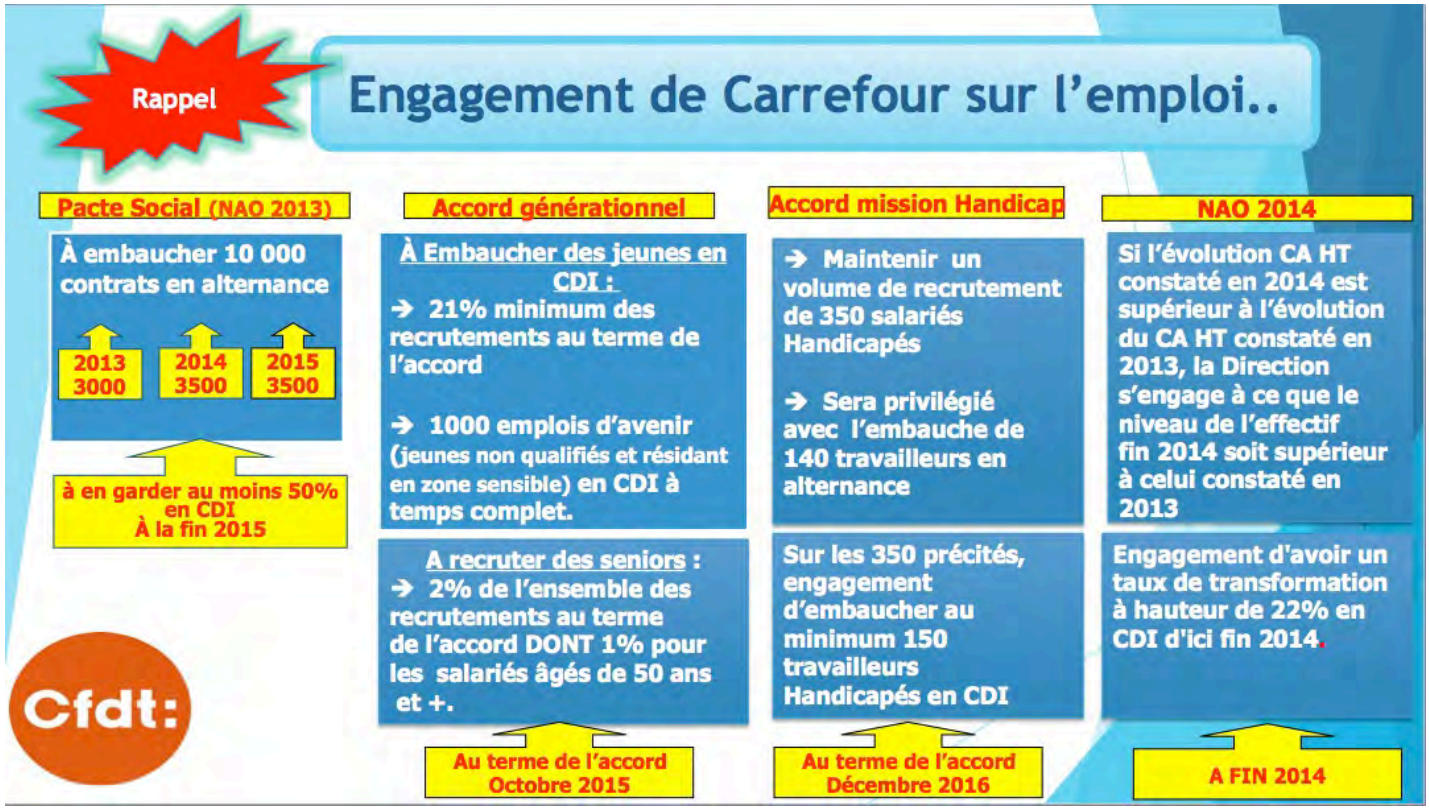
Les dispositions du présent article seront applicables au **1er septembre 2014**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Mode d'emploi des accords

Les accords GPEC et de méthode prendront fin en décembre 2014. La CFDT a proposé à la DRH France la négociation d'un nouvel accord intégrant les modifications apportées dernièrement par la loi.
En attendant ses délégués font appliquer les différents engagement sur l'emploi obtenus lors des négociations hypermarchés


Recrutements, Embauches, Emplois.
Rappel
Indicateurs de suivis prévus dans les accords
Accord générationnel
Accord mission Handicap
NAO 2014
Afin de suivre les engagements pris, des indicateurs de suivis seront établit annuellement
Suivi semestriel dans les comités d'établissements
Afin que chaque magasin ait une vision au regard de l'emploi des personnes handicapées , un « tableau de bord » sera transmis chaque trimestre en réunion CHSCT
Un suivi par les CE
Une information semestrielle sur le Nombre d'alternants intégrés, la répartition par secteur, le taux de transformation en CDD et CDI d'alternants sera faite en CE magasins.
Cfdt:


Rappel
Engagement de Carrefour sur l'emploi..
Pacte Social (NAO 2013)
Accord générationnel
Accord mission Handicap
NAO 2014
À embaucher 10 000 contrats en alternance
2013 3000
2014 3500
2015 3500
à en garder au moins 50% en CDI À la fin 2015
À Embaucher des jeunes en CDI :
→ 21% minimum des recrutements au terme de l'accord
→ 1000 emplois d'avenir (jeunes non qualifiés et résidant en zone sensible) en CDI à temps complet.
A recruter des seniors :
→ 2% de l'ensemble des recrutements au terme de l'accord DONT 1% pour les salariés âgés de 50 ans et +.
→ Maintenir un volume de recrutement de 350 salariés Handicapés
→ Sera privilégié avec l'embauche de 140 travailleurs en alternance
Sur les 350 précités, engagement d'embaucher au minimum 150 travailleurs Handicapés en CDI
Si l'évolution CA HT constaté en 2014 est supérieur à l'évolution du CA HT constaté en 2013, la Direction s'engage à ce que le niveau de l'effectif fin 2014 soit supérieur à celui constaté en 2013
Engagement d'avoir un taux de transformation à hauteur de 22% en CDI d'ici fin 2014.
Cfdt:
Au terme de l'accord Octobre 2015
Au terme de l'accord Décembre 2016
A FIN 2014

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

L'Hyper !

SANS SOCIAL PAS DE COMMERCIAL